

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №3»

Дальнереченского городского округа

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

«УЧИТЕЛЬ» --- «УЧИТЕЛЬ»

на 2024 -- 2025 учебный год

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа №3»

НАСТАВНИК: ДАВЫДОВА ГАЛИНА АНДРЕЕВНА

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ: СОБОЛЕВСКИЙ ВИКТОР ДМИТРИЕВИЧ

г. Дальнереченск

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

### **Актуальность разработки программы наставничества**

Программа наставничества Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №3» создана в целях решения задач национального проекта «Образование» по внедрению целевой модели наставничества во всех образовательных организациях Российской Федерации так как современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог. Психологически готовый к реализации гуманистических ценностей и к включению в инновационные процессы на практике.

Реализация Программы опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации.

- \_ Конституция Российской Федерации;
- \_ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- \_ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №62 – ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Концепция содействию развития благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утверждённая распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г №1054 – р;
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утверждённая на заседании Комитета государственной Думы Федерации Российской по делам молодёжи (протокол №45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Профессиональная помощь необходима и молодым, начинающим педагогам, и учителям, меняющим условия работы, специальность, и педагогам с синдромом выгорания в профессиональной деятельности. Поэтому поддержка, адресное методическое сопровождение профессионального роста каждого специалиста является одной из ключевых задач МБОУ «СОШ №3».

Решению этих стратегических задач кадровой политики МБОУ «СОШ №3» будет способствовать создание гибкой мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная возможность любого специалиста, прибывшего в МБОУ «СОШ №3» получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу Наставника по развитию молодого педагога (Наставляемого лица) необходимых навыков и умения ведения педагогической деятельности и призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у наставляемого лица знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности Наставников с Наставляемыми лицами на уровне образовательной организации.

Программа наставничества МБОУ «СОШ №3» отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов

Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды при переходе на новую специализацию внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

#### **Основные задачи наставничества:**

1. Оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей по новой специализации;
2. Формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
3. Дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностях Наставляемого лица;
4. Ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
5. Ускорить процесс профессионального становления Наставляемого лица.

Срок реализации программы 1 год.

Это связано с тем, что план Методические объединения учителей МБОУ «СОШ 33» составляется на год, в котором назначаются наставники для молодых и новых специалистов, а также по причине того, что через год может поменяться кадровый состав школы или руководитель, опытные наставники могут уйти на заслуженный отдых, молодые и новые педагоги поменять место работы и так удобнее будет сделать анализ о проделанной работе наставников с наставляемыми. Поэтому срок реализации данной программы наставничества удобнее сделать на год, чтобы ее можно было скорректировать под сложившуюся ситуацию, добавить новую или удалить устаревшую информацию, так как мы в настоящее время находимся в современных условиях неопределенности.

Начало реализации программы наставничества с 01.09.24г., срок окончания 01.09.25г.

Применяемые формы наставничества и технологии:

Исходя из образовательных потребностей МБОУ «СОШ №3» целевой моделью наставничества рассматривается форма наставничества «Учитель – учитель».

Применяемые в программе элементы технологии: ситуационное наставничество.

#### **Основные виды деятельности:**

1. Диагностика затруднений наставляемого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе его потребностей.
2. Посещение уроков наставляемого специалиста и организация взаимопосещений.
3. Планирование и анализ педагогической деятельности.
4. Помощь наставляемому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время.
6. Привлечение наставляемого специалиста к участию в работе МО учителей школы.

7. Демонстрация опыта успешной деятельности опытных учителей.

8. Организация мониторинга деятельности Наставляемого лица.

**Формы и методы работы педагога-наставника с наставляемыми:**

- Индивидуальное консультирование

- Активные методы (взаимопосещение уроков. Собеседование, мастер классы и т.д)

**Деятельность наставника**

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий наставляемого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (тренировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений наставляемого специалиста, помогает у выстроить собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности, определяет степень готовности наставляемого специалиста к выполнению своих функциональных обязанностей.

**Принципы наставничества:**

- Добровольность

- Гуманность

- Соблюдение прав наставляемого специалиста

- Конфиденциальность

- Ответственность

- Искреннее желание помочь в преодолении трудностей

- Взаимопонимание

- Способность видеть личность

**2. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Высокий уровень включенности специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

2. Усиление уверенности педагога в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;

3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности, психологического климата в школе;

4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста методических практик молодого специалиста.

Содержание программы:

(приказ от 01.09.2022 №281/2-од;

Наставляемый:

Соболевский Виктор Дмитриевич, молодой специалист первого года работы, учитель английского языка;

Наставник:

Давыдова Галина Андреевна, учитель английского языка.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого и вновь прибывшего специалиста по

- занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;
  - изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям. Увлечения, наклонности, круг досугового общения;
  - знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений;
  - вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);
  - проводить необходимое обучение;
  - контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
  - разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления;
  - давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
  - контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
  - оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
  - личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива. Содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
  - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
  - периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда;
  - подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

Требования к наставляемому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

### **Механизм управления программой**

Основное взаимодействие между участниками учитель-учитель, опытный педагог –

молодой специалист. Классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепление на месте работы;

Основными принципами работы с молодым и вновь прибывшими специалистами являются:

Обязательность – проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность – выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития;

Непрерывность – целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность – обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Организация контроля и оценки

Ответственность за реализацию программы наставничества внутри образовательной организации берут на себя:

- администрация организации – участников;
- наставник – участник программы.

## ПЛАНИРУЕМЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА 2024 – 2025 ГОД

№ п/п	Наименование мероприятий/виды деятельности по его подготовке и реализации	Ответственные
<b>Август</b>		
1.	Изучение и систематизация документов и материалов по проблеме наставничества	Администрация школы
2.	Подготовка нормативной базы реализации программы наставничества	Администрация школы
<b>Сентябрь</b>		
3.	Информирование педагогов о возможностях и целях программы наставничества	Заместитель директора по УВР
4.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы. Обучение наставника.	Заместитель директора по УВР
5.	Беседа «Профессиональные дефициты Наставляемого специалиста»	Учитель-наставник
6.	Составление и утверждение индивидуального плана (программы работы Наставника с Наставляемым лицом)	Заместитель директора по УВР
7.	Беседа: Работа с УМК. Структура урока и методика преподавания в начальной школе в соответствии с ФГОС.	Учитель-наставник
8.	Посещение уроков Наставляемого лица с целью оказания методической помощи.	Учитель-наставник
<b>Октябрь</b>		
9.	Беседа: организация индивидуальных занятий с различными категориями детей. Индивидуальный подход в организации учебно-воспитательной деятельности.	Учитель-наставник

10.	Анализ процесса адаптации наставляемого лица через индивидуальное собеседование.	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
11.	Работа наставляемого в ШМО. Определение темы самообразования.	Руководитель ШМО Учитель-наставник
12.	Консультация: Организация индивидуальной коррекционной работы с обучающимися по преодолению пробела знаний и преодолению учебных затруднений.	Учитель-наставник
13.	Консультация по текущим проблемам реализации рабочих программ.	Учитель-наставник
14.	Посещение уроков Наставляемого специалиста.	Заместитель директора по УВР
<b>Ноябрь</b>		
15.	Беседа «Педагогические проблемы наставляемого специалиста»	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
16.	Отработка структуры урока в условиях реализации ФГОС.	Учитель-наставник
17.	Консультация: «Организация проектной деятельности в обучающихся в урочное и внеурочное время».	Учитель-наставник
<b>Декабрь</b>		
18.	Корректировка индивидуального плана работы наставника с наставляемым лицом.	Учитель-наставник
19.	Консультация: Качественная рефлексия урока.	Учитель-наставник
20.	Консультация: Здоровьесберегающие технологии.	Учитель-наставник
21.	Посещение уроков наставляемого специалиста.	Учитель-наставник
<b>Январь</b>		
22.	Посещение молодым специалистом открытых занятий наставника и коллег.	Учителя ШМО
23.	Консультация: Олимпиадное движение щ\школьников . Платформа Учи.ру.	Учитель-наставник
<b>Февраль</b>		
24.	Беседа: Портфолио ученика.	Учитель-наставник
25.	Консультация. Виды уроков.	Учитель-наставник
26.	Участие в конкурсах профессионального мастерства.	
<b>Март</b>		
27.	Текущие проблемы организации.	Заместитель директора по УВР Учитель-наставник
28.	Беседа: Корректировка рабочих программ	Учитель-наставник
29.	<b>Апрель</b> Практикумб «Мой первый шаг педагогической деятельности в начальной школе» (выступление на ШМО по теме самообразования)	Наставляемый специалист
30.	<b>Май</b> Отчет о деятельности Наставника и Наставляемого лица.	Учитель-наставник Наставляемый специалист
31.	Перспективное планирование на основе мониторинга педагогических затруднений Наставляемого лица	Учитель-наставник

